



& Diritto Avanzato

Comitato scientifico:

Simone **ALECCI** (Magistrato) - Elisabetta **BERTACCHINI** (Professore ordinario di diritto commerciale, Preside Facoltà Giurisprudenza) - Mauro **BOVE** (Professore ordinario di diritto processuale civile) - Giuseppe **BUFFONE** (Magistrato addetto alla direzione generale della giustizia civile presso il Ministero della Giustizia) - Tiziana **CARADONIO** (Magistrato) - Costanzo Mario **CEA** (Magistrato, già Presidente di sezione) - Paolo **CENDON** (Professore ordinario di diritto privato) - Gianmarco **CESARI** (Avvocato cassazionista dell'associazione Familiari e Vittime della strada, titolare dello Studio legale Cesari in Roma) - Caterina **CHIARAVALLOTTI** (Presidente di Tribunale) - Bona **CIACCIA** (Professore ordinario di diritto processuale civile) - Leonardo **CIRCELLI** (Magistrato, assistente di studio alla Corte Costituzionale) - Vittorio **CORASANITI** (Magistrato, ufficio studi del C.S.M.) - Mirella **DELIA** (Magistrato) - Lorenzo **DELLI PRISCOLI** (Consigliere Suprema Corte di Cassazione) - Paolo **DI MARZIO** (Consigliere Suprema Corte di Cassazione) - Francesco **ELEFANTE** (Magistrato T.A.R.) - Annamaria **FASANO** (Consigliere presso la Suprema Corte di Cassazione) - Cosimo **FERRI** (Magistrato, già Sottosegretario di Stato alla Giustizia) - Francesco **FIMMANO'** (Professore ordinario di diritto commerciale, Preside Facoltà Giurisprudenza) - Eugenio **FORGILLO** (Presidente di Tribunale) - Andrea **GIORDANO** (Magistrato della Corte dei Conti) - Mariacarla **GIORGETTI** (Professore ordinario di diritto processuale civile) - Giusi **IANNI** (Magistrato) - Francesco **LUPIA** (Magistrato) - Giuseppe **MARSEGLIA** (Magistrato) - Roberto **MARTINO** (Professore ordinario di diritto processuale civile, Preside Facoltà Giurisprudenza) - Francesca **PROIETTI** (Magistrato) - Serafino **RUSCICA** (Consigliere parlamentare presso il Senato della Repubblica) - Piero **SANDULLI** (Professore ordinario di diritto processuale civile) - Stefano **SCHIRO'** (Presidente del Tribunale Superiore delle Acque pubbliche) - Bruno **SPAGNA MUSSO** (già Consigliere di Cassazione ed assistente di studio alla Corte Costituzionale) - Paolo **SPAZIANI** (Magistrato dell'Ufficio del Massimario della Corte Suprema di Cassazione) - Antonella **STILO** (Magistrato, Presidente di sezione) - Antonio **URICCHIO** (Professore ordinario di diritto tributario, già Magnifico Rettore, Presidente Anvur) - Antonio **VALITUTTI** (Presidente di Sezione presso la Suprema Corte di Cassazione) - Alessio **ZACCARIA** (Professore ordinario di diritto privato, già componente laico C.S.M.).

Rito del lavoro, costituzione di un nuovo difensore, integrazione dei mezzi istruttori e omessa indicazione e deposito dei documenti nell'atto introduttivo

Secondo le regole del [processo del lavoro](#), la costituzione di un nuovo difensore (o una nuova costituzione del vecchio), non consente affatto l'integrazione dei mezzi istruttori ai sensi dell'art. 420 c.p.c., comma 5 (il giudice osserva che nella specie va affermata la palese inammissibilità e tardività della richiesta di produzione in giudizio di tutti i documenti allegati alla comparsa di costituzione di un nuovo difensore, trattandosi di documenti di "formazione anteriore" al deposito del ricorso). Nel rito del lavoro l'omessa indicazione dei documenti probatori nell'atto di costituzione in giudizio, imposta dall'art. 416, terzo comma cod. proc. civ., e l'omesso deposito degli stessi contestualmente a tale atto, determinano la decadenza dal diritto di produrli, salvo che i documenti si siano formati successivamente.

NDR: in argomento Cass. 12466/2011, 6969/2009 e 19810/2013.

Tribunale di Roma, sentenza del 3.7.2020, n. 4029

...omissis...

Dagli atti (doc. n. 1 DDD) risulta che il ricorrente, a far tempo dal 14 novembre 2002, ha lavorato alle dipendenze dell'odierna resistente e che, in seguito, detto rapporto è transitato, a far data dal 1° gennaio 2012, presso EEE Trading e Shipping Spa – UU ed è stato poi rinnovato con contratto d'impiego del 19 luglio 2013 (doc. 2), con la qualifica di dirigente e più precisamente "omissis"

Lo stesso rapporto di lavoro è cessato per effetto di un vero licenziamento con effetto immediato e senza preavviso a seguito di comunicazione datata 28 maggio 2019 da parte della EEE Trading e Shipping Spa – UU con una motivazione espressa nei termini di "Dismissal for gross misconduct", e cioè licenziamento per colpa grave (doc. 3).

In sintesi, al ricorrente è stata imputata un'inappropriata condotta manageriale consistita nell'acquisto di polietilene ad alta densità (HDPE) dalla NN Italia S.r.l. datato 24 aprile 2018. Nella lettera si indica come motivo primario del recesso: l'inosservanza delle disposizioni del sistema normativo aziendale; la non conformità con i principi generali del sistema di controllo interno (in particolare, natura ed identità del partner contrattuale, nonché tipologia e configurazione dell'operazione in sé); oltre la non sufficiente illustrazione delle motivazioni, od eventuali autorizzazioni, che hanno comportato tali discostamenti, che hanno esposto la compagnia a rischi sia commerciali che finanziari; e, come motivo secondario, la violazione dei principi di buona fede, diligenza e fedeltà, dei doveri legali, dei termini contrattuali, e delle prescrizioni del codice etico, quanto all'assenza al meeting fissato per il 24 maggio 2019 con EE and LL, ravvisata quale comportamento inaccettabile, ovvero come mancanza di collaborazione.

Il ricorrente ha tuttavia convenuto in giudizio la EEE Trading e Shopping spa deducendo che il licenziamento sarebbe ritorsivo, sarebbe stato intimato in violazione dell'art. 7 St. dei lavoratori e che lui non sarebbe stato un vero dirigente ma uno "pseudo dirigente"; il recesso sarebbe, in ogni caso, illegittimo stante l'insussistenza del fatto contestato.

Ed è vero che il ricorrente, come emerge dalle sue inequivocabili conclusioni, ha chiesto solo la c.d. "tutela reale piena" (reintegra nel posto di lavoro e pagamento di tutte le retribuzioni maturate dal di' del recesso) corrispondente all'art. 18 L. n. 300/70, preferendo ignorare, non solo e non tanto le modifiche (la c.d. "manutenzione" della norma) introdotte dalla legge Fornero, ma soprattutto che per i dirigenti tale tutela è prevista solo ed esclusivamente in caso di licenziamento ritorsivo e/o discriminatorio.

Da tale circostanza derivano importanti conseguenze: poichè il tipo di tutela richiesta, in base alla legge italiana o anche a quella inglese, è prevista per i dirigenti solo in caso di licenziamento ritorsivo e/o discriminatorio, a parte l'ipotesi dello "pseudodirigente", il ricorso può essere accolto solo in presenza di (tempestive) allegazioni e istanze istruttorie idonee a fornire dimostrazione di tale natura del recesso, come non è avvenuto nel caso in esame.

Perchè ogni altra ipotesi di illegittimità/invalidità/inefficacia (compresa la manifesta insussistenza del fatto su cui si fonda) comunque non potrebbe mai determinare le conseguenze di cui alle conclusioni del ricorso.

È infatti noto che i dirigenti, anche nel nostro ordinamento, godono di una tutela "attenuata" per l'inesistenza della tutela "reale" richiesta in questa sede.

L'art. 18 Legge n. 300/70, ove pure si dovesse ritenere applicabile la legge italiana, non si applica ai dirigenti e le stesse nozioni di giusta causa e/o giustificato motivo non coincidono affatto con il significato che viene loro storicamente attribuito rispetto alle altre categorie di personale: "la nozione di giustificatezza del licenziamento del dirigente, per la particolare configurazione del rapporto di lavoro dirigenziale, non si identifica con quella di giusta causa o giustificato motivo ex art. 1 della legge n. 604

del 1966 e conseguentemente, fatti o condotte non integranti una giusta causa o un giustificato motivo di licenziamento con riguardo ai generali rapporti di lavoro subordinato ben possono giustificare il licenziamento, per cui, ai fini della giustificatezza del medesimo, può rilevare qualsiasi motivo, purchè apprezzabile sul piano del diritto, idoneo a turbare il legame di fiducia con il datore, nel cui ambito rientra l'ampiezza dei poteri attribuiti al dirigente." (Cass. n. 13918 del 3.6.2013).

"Ai fini della "giustificatezza" del licenziamento del dirigente, può rilevare qualsiasi motivo, purchè esso possa costituire la base per una motivazione coerente e sorretta da motivi apprezzabili sul piano del diritto, a fronte del quale non è necessaria una analitica verifica di specifiche condizioni, ma è sufficiente una valutazione globale che escluda l'arbitrarietà del licenziamento in quanto riferito a circostanze idonee a turbare il legame di fiducia con il datore, nel cui ambito rientra l'ampiezza dei poteri attribuiti al dirigente" (cfr. Cass. n. 6110 del 17/3/2014; v. anche Cass. n. 24550 del 30.11.2016, nonché Cass. 27 febbraio 2015 n. 3988, Cass. 27 agosto 2003 n.12562, Cass. 19 agosto 2005 n.17039; v. ancora, più di recente, Cass. n. 12668 del 20 giugno 2016, Cass. n. 12823 del 21 giugno 2016, Cass. n. 16218 del 3 agosto 2016;Cass. n. 23894 del 2 ottobre 2018).

Inoltre, si osserva che, per le stesse ragioni, sono del tutto irrilevanti le allegazioni relative alla presunta violazione dell'art. 7 st. dei lavoratori, essendo noto che oggi, anche rispetto ad un semplice impiegato "pseudodirigente", in base alle note modifiche della legge Fornero, una simile violazione non potrebbe mai determinare la reintegra nel posto di lavoro esclusivamente richiesta nel presente giudizio, ma solo un risarcimento danni da quantificarsi tra un minimo di 6 ed un massimo di 12 mensilità di retribuzione.

E che anche la legge inglese non prevede affatto la tutela richiesta dal DDD in caso di semplice violazione formale di norme di procedura relative alla fase disciplinare.

Peraltro, tale violazione non sussiste risultando per tabulas che: a) il 24 maggio 2019, la convenuta ha formalmente comunicato al ricorrente l'avvio del procedimento disciplinare, contestando i comportamenti ritenuti contrari ai doveri di diligenza e fedeltà e redatto relativo verbale (cfr.doc. n. 4, allegato alla memoria di costituzione); b) in tale occasione, il signor DDD ha preso atto degli addebiti ed ha fornito in merito la sua ampia e argomentata prospettazione; c) terminato l'incontro, il signor DDD non ha sollevato alcuna questione ed anzi, ha inviato al responsabile HR di ETS (dott. Luppi) la documentazione ritenuta a supporto delle giustificazioni fornite (cfr. doc. n. 10, fascicolo DDD);d) quindi, previa formalizzazione delle contestazioni e dell'avvio del procedimento disciplinare, il DDD ha potuto esercitare appieno il suo diritto di difesa, anche mediante produzione di documentazione da egli reperita nei suoi files aziendali; e) pertanto, il licenziamento in esame è stato adottato all'esito di una formale procedura che – pur se disposta nel contesto della legge inglese – rispetta pienamente i principi e le finalità dell'art. 7 della legge n. 300 del 1970.

Di sicuro non si può parlare di una totale assenza della previa contestazione degli addebiti e tantomeno di una omessa specificazione degli stessi.

Ne deriva pure che non appare decisivo accertare, in base al principio della ragione più liquida, se sia fondata l'eccezione preliminare sollevata dalla convenuta quanto all'inapplicabilità della legge italiana posta a fondamento della domanda: per la quale alla fattispecie dovrebbe essere applicata la sola legge inglese e quindi il ricorso fondato solo sulla normativa interna nazionale dovrebbe essere respinto già per questa ragione. Ciò in quanto anche la legge inglese prevede la tutela reintegratoria del dirigente solo in caso di licenziamento ritorsivo e/o discriminatorio. E non potrebbe essere diversamente in base a noti principi di carattere sovranazionali sostanzialmente riconosciuti in tutti i paesi europei, a prescindere dall'adesione all'Unione.

Ma allora il giudice deve accertare in via pregiudiziale se il licenziamento possa essere considerato di natura ritorsiva/discriminatoria, e/o se il DDD abbia dedotto quanto necessario e sufficiente al fine di dimostrare che non era un vero dirigente, dovendo,

in ogni altra ipotesi, secondo la legge inglese o secondo quella italiana, il ricorso essere respinto.

La risposta ad entrambi i quesiti non può che essere negativa.

A questo punto è necessario ricordare, con specifico riferimento alla nuova comparsa di costituzione dell'Avv.P., che, secondo le regole del processo del lavoro, la costituzione di un nuovo difensore (o una nuova costituzione del vecchio), non consente affatto l'integrazione dei mezzi istruttori ai sensi dell'art. 420 cpc, comma 5 e che il giudice deve quindi decidere la causa in base solo alle allegazioni anche istruttorie del ricorso e alla documentazione ad esso allegata.

Di sicuro, il DDD non può allegare con la comparsa del nuovo difensore nuove circostanze di fatto (oltre che nuovi documenti) anche al fine di escludere o di sminuire la sua responsabilità rispetto al merito dei due addebiti che hanno provocato il licenziamento.

Il richiamo al diritto di difesa e di replica rispetto alle difese della convenuta non sposta di molto i termini della questione, perchè il ricorrente sapeva benissimo ciò che doveva dedurre e documentare tempestivamente (già nel ricorso introduttivo del giudizio) al fine di dimostrare la natura discriminatoria e/o ritorsiva del recesso ovvero la sua qualità di mero "pseudo dirigente".

Da ciò deriva anche la palese inammissibilità e tardività della richiesta di produzione in giudizio di tutti i documenti allegati alla comparsa di costituzione di un nuovo difensore (da 20A a 26), trattandosi di documenti di "formazione anteriore" al deposito del ricorso, secondo principi del tutto consolidati nella giurisprudenza della Suprema Corte che non ne consentono l'acquisizione (per tutte, Cass. n. 12466 del 8.6.2011 e Cass. n. 6969 del 23.3.2009).

Perchè "Nel rito del lavoro, l'omessa indicazione dei documenti probatori nell'atto di costituzione in giudizio, imposta dall'art. 416, terzo comma cod. proc. civ., e l'omesso deposito degli stessi contestualmente a tale atto, determinano la decadenza dal diritto di produrli, salvo che i documenti si siano formati successivamente(art. 420, quinto comma, cod. proc. civ.)"(così Cass. n. 19810 del 28.8.2013).

In concreto, il ricorso è palesemente privo di allegazioni e istanze istruttorie idonee a fornire dimostrazione del carattere ritorsivo/discriminatorio del licenziamento e tantomeno questa prova si ricava dalla documentazione prodotta tempestivamente dal DDD (ed in realtà nemmeno da quella diversa e come tale inammissibile di cui il ricorrente ha chiesto l'acquisizione).

Essendo noto che il motivo illecito - per determinare l'illegittimità del recesso - deve essere l'unica e determinante ragione del recesso e il relativo onere della prova è a carico del lavoratore (cfr. per tutte, Cass., 4 aprile 2019, n. 9468; Cass. 4 luglio 2005, n. 14816; Cass. 25 maggio 2004, n.10047).

Infatti, secondo il consolidato orientamento della Suprema Corte, si può configurare un licenziamento ritorsivo solo se il lavoratore dimostra che un siffatto intento ha avuto un carattere determinante ed esclusivo (Cass. n. 5555 del 9/3/2011; v. anche Cass. n. 14319/2013)..

È quindi costante l'affermazione giurisprudenziale per cui: "Il licenziamento per ritorsione, diretta o indiretta che questa sia, è un licenziamento nullo, quando il motivo ritorsivo, come tale illecito, sia stato l'unico determinante dello stesso, ai sensi del combinato disposto degli artt. 1418, 2° comma, 1345 e 1324 c.c.. Esso costituisce l'ingiusta e arbitraria reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore colpito (diretto) o di un'altra persona ad esso legata e pertanto accomunata nella reazione (indiretto), che attribuisce al licenziamento il connotato della ingiustificata vendetta. Siffatto tipo di licenziamento è stato ricondotto dalla giurisprudenza di legittimità, data l'analogia di struttura, alla fattispecie di licenziamento discriminatorio, vietato dagli artt. 4 della legge n. 604 del 1966, 15 della legge n. 300 del 1970 e 3 della legge n. 108 del 1990 - interpretate in maniera estensiva - che ad esso riconnettono le conseguenze ripristinatorie e risarcitorie di cui all'art. 18 S.L. (cfr. da ultimo, Cass. 18 marzo 2011 n. 6282)" (così, Cass. 8.8.2011 n.17087).

Nel caso in esame il DDD non spiega nel suo originario richiesto, ed in realtà neanche nella sua successiva comparsa di costituzione di nuovo difensore, non allega, e tantomeno prova o chiede di provare, alcuna circostanza idonea a dimostrare che egli sarebbe stato un lavoratore "scomodo o peggio sgradito" ed in che cosa consisterebbe il preteso motivo illecito/ritorsivo, limitandosi ad affermare genericamente che il licenziamento sarebbe stato solo un espediente per liberarsi, non si sa perchè, di lui.

Del resto, è sufficiente esaminare la progressione di carriera del signor DDD dagli inizi del 2018 (la transazione HPDE è del marzo/aprile 2018) al maggio 2019 (cfr. docc. nn. 1 e 2, allegati alla comparsa di costituzione) per comprendere che la società resistente, sino alla scoperta delle vicende per cui è causa, se pure non considerava necessariamente il DDD come un manager da far crescere sino ai più elevati livelli aziendali (come sostiene la convenuta), di sicuro non aveva alcuna ragione di attrito, di contrasto, o addirittura di "vendetta" nei suoi confronti.

Ragione che, comunque, non è stata neppure dedotta in ricorso.

Dovendosi per il resto solo ribadire che, al fine di dimostrare il carattere ritorsivo/discriminatorio del licenziamento, comunque non basta allegare la presunta insussistenza del fatto su cui si fonda, ipotesi peraltro che la semplice lettura degli atti consente agevolmente di smentire.

* * *

Quanto poi alla effettività della qualifica dirigenziale, dagli atti emerge in modo ancor più evidente, non solo la genericità ma anche la contraddittorietà del ricorso, al punto che il nuovo difensore unico del DDD è stato sostanzialmente costretto nella comparsa, che avrebbe dovuto limitarsi alla costituzione di un nuovo difensore, a cercare (invano) di aggiustare il tiro.

DDD deduce (in particolare: pag. 7 del ricorso) di essere stato, in concreto, non un dirigente, ma solo uno pseudo dirigente, e cioè un semplice impiegato, pur se di livello elevato, senza nulla allegare di effettivamente decisivo e chiedere di provare al fine di dimostrare l'assunto.

E ciò nonostante la documentazione da lui stesso prodotta dimostri esattamente il contrario.

Più precisamente, al fine di dimostrare questa natura meramente impiegatizia del rapporto di lavoro, sostiene che le sue mansioni "seppur connotate da qualifica dirigenziale (SEEEor Vice President Trading and Operations Oil) effettivamente si sarebbero caratterizzate "per la mancanza di autonomia, potere decisionale e concorso alla promozione, coordinamento e gestione dell'impresa, cioè le prerogative tipiche di un ruolo dirigenziale": egli sarebbe stato autorizzato ad esercitare i poteri contrattuali conferitigli in rappresentanza solo nei confronti di venditori previamente autorizzati da EEE e inseriti nella c.d. Vendor List ed in caso di qualsiasi attività commerciale che avesse avuto ad oggetto un nuovo prodotto/strumento/porzione di mercato non ancora vagliata, l'eventuale accordo sarebbe dovuto passare per il filtro NPA - New Product Approval: "egli era autorizzato ad esercitare i poteri contrattuali conferitigli in rappresentanza solo nei confronti di venditori previamente autorizzati da EEE ed inseriti nella c.d. vendor list, ed in caso di qualsiasi attività commerciale che avesse avuto ad oggetto un nuovo prodotto/strumento/porzione di mercato non ancora vagliata, l'eventuale accordo sarebbe dovuto passare per il filtro NPA - New Product Approval (doc. 11). (cfr. pag. 7, del ricorso).

Tali allegazioni, pur non avendo nel corso del procedimento disciplinare il DDD lamentato alcuna limitazione dei poteri di autonomia e iniziativa, si spiegano alla luce della nota giurisprudenza della Suprema Corte (Cass. n. 25145 del 2010, ma v. anche n. 7295 del 2018, Cass., n. 6110 del 2014, n. 6367 del 2011), secondo cui "La disciplina limitativa del potere di licenziamento di cui alle L. n. 604 del 1966 e L. n. 300 del 1970 non è applicabile, ai sensi della L. n. 604 del 1966, articolo 10 ai dirigenti convenzionali, quelli cioè da ritenere tali alla stregua delle declaratorie del contratto collettivo applicabile, sia che si tratti di dirigenti apicali, che di dirigenti medi o minori, ad eccezione degli pseudo-dirigenti, vale a dire di coloro i cui compiti non

sono in alcun modo riconducibili alla declaratoria contrattuale del dirigente. Ne consegue che, ai fini dell'eventuale riconoscimento dell'indennità supplementare prevista per la categoria dei dirigenti, occorre fare riferimento alla nozione contrattuale di giustificatezza che si discosta, sia nel piano soggettivo che su quello oggettivo, da quello di giustificato motivo L. n. 604 del 1966, ex articolo 3, e di giusta causa ex articolo 2119 c.c., trovando la sua ragione d'essere, da un lato, nel rapporto fiduciario che lega il dirigente al datore di lavoro in ragione delle mansioni affidate - suscettibile di essere leso anche da mera inadeguatezza rispetto ad aspettative riconoscibili "ex ante" o da importante deviazione dalla linea segnata dalle direttive generali del datore di lavoro, ovvero da comportamento extralavorativo incidente sull'immagine aziendale a causa della posizione rivestita - e, dall'altro, nello stesso sviluppo delle strategie di impresa che rendano nel tempo non pienamente adeguata la concreta posizione assegnata al dirigente nella articolazione della struttura direttiva dell'azienda".

Le stesse doglianze, certamente non spontanee e presumibilmente suggerite e consigliate dalla difesa tecnica del DDD, sono, però, palesemente infondate giacchè il DDD, nel suo ricorso, da un lato, non deduce nè prova (o chiede tempestivamente di provare) un solo concreto episodio dal quale potrebbe effettivamente ricavarsi che - nonostante la qualifica pacificamente dirigenziale, il ruolo di vertice ricoperto in azienda (*omissis*), nonchè le ampie procure conferitegli, non avrebbe avuto quella autonomia di iniziativa e/o di indirizzo che caratterizzano la figura del dirigente; dall'altro lato, neppure spiega come e perchè - in base a quale norma e/o principio - semplici policies su preventiva identificazione dei clienti, limitazione del business ai soli clienti e/o prodotti approvati (comuni a tutte le multinazionali che operano in settori strategici, quali il settore Oil e Gas) avrebbero inciso in maniera diretta e determinante sulla sua autonomia e/o iniziativa.

Tutto rimane sul generico.

E ciò, in realtà, anche nella già ricordata nuova costituzione di un nuovo difensore che ha cercato di dare concretezza a tale ardita prospettazione con una tardiva e inammissibile nuova produzione documentale, finendo solo per illustrare caratteristiche tipiche di una società di trading come ETS: di sicuro un dirigente non cessa di essere tale solo per le limitazioni indicate con riferimento all'attività dei traders e ai prodotti, o alla circostanza che l'autorizzazione a chiudere un deal sarebbe necessaria quando si eccedono le proprie DOA. Sotto questo profilo appare anzi ai limiti della temerarietà l'affermazione del ricorrente per la quale l'esistenza di controlli ex post finalizzati ad evidenziare eventuali errori procedurali dimostrerebbe quella "più completa assenza di autonomia, potere decisionale e concorso alla promozione, coordinamento e gestione dell'impresa" che proprio la sua stessa documentazione tempestivamente depositata dimostra invece in modo inequivocabile.

Non a caso, stante la totale mancanza di argomenti, il DDD pretende di valorizzare persino la circostanza che la sua nomina dirigenziale non sarebbe menzionata sull'intranet aziendale.

Al contrario, lo stesso ricorrente documenta la sua posizione di vertice all'interno dell'azienda, le ampie procure ricevute e le sue dirette relazioni con il top management della Società convenuta (cfr., ad esempio, docc. nn. 6-9, fascicolo DDD). Non potendo smentire l'evidenza.

E cioè che il ricorrente era proprio un Senior Vice President, da ultimo a diretto riporto dell'amministratore delegato, munito di deleghe che gli conferivano ampia autonomia nella rappresentanza esterna (e per valori di milioni di euro: cfr., ad esempio, docc. nn. 6-9, fascicolo DDD). Come emerge dall'organigramma aziendale, nel periodo dal febbraio 2018 al maggio 2019, il signor DDD ricopriva un ruolo non certo indifferente e comunque tipico della qualifica dirigenziale ed era comunque parte integrante del key management della Società (cfr. doc. n 5, allegato alla memoria di costituzione).

Si intende sire che, in base a quanto risulta inequivocabilmente dagli atti, l'effettiva posizione lavorativa del ricorrente presentava esattamente le caratteristiche tipiche e

caratterizzanti la figura del dirigente. Qualifica che, notoriamente, non spetta al solo prestatore di lavoro che, come alter ego dell'imprenditore, ricopra un ruolo di vertice nell'organizzazione o, comunque, occupi una posizione tale da poter influenzare l'andamento aziendale, essendo invece sufficiente che il dipendente, per l'indubbia qualificazione professionale, nonché per l'ampia responsabilità in tale ambito demandata, operi con un corrispondente grado di autonomia e responsabilità, dovendosi, a tal fine, far riferimento, in considerazione della complessità della struttura dell'azienda, alla molteplicità delle dinamiche interne nonché alle diversità delle forme di estrinsecazione della funzione dirigenziale..." (Cass. Civ., 24 giugno 2009, n. 14835; nello stesso senso, Cass., 12 agosto 2019, n. 21318; Cass., 4 agosto 2017, n.19579).

Alla fine, il ricorrente sembra lamentare di essere uno pseudo dirigente essenzialmente perchè v'erano policy aziendali che prevedevano di contrattare solo con soggetti (e in merito a prodotti) preliminarmente esaminati e approvati. Tuttavia, come si è detto, - al di là di tali affermazioni di stile - Il medesimo nulla allega al fine di dimostrare che, quotidianamente, quelle policies avrebbero limitato concretamente e significativamente la sua autonomia.

Del resto, quelle stesse policies rappresentano, semplicemente, regole che per disciplinare l'esercizio dell'attività sociale nel rispetto della legge che, soprattutto nel settore energy, impone rigorose verifiche su identità e affidabilità delle controparti commerciali - ai fini antiriciclaggio, sanzioni su stati, embargo, prevenzione reati, etc. - così come sui prodotti che una società (anche in base all'oggetto sociale) può trattare.

Ciò che invece rileva - e che, come emerge dal ricorso, non è nemmeno realmente contestato e contestabile - è che, una volta verificata l'identità/affidabilità del cliente/partner commerciale e/o dei prodotti, il DDD aveva la piena autonomia e iniziativa proprie del suo ruolo e delle deleghe, anche di rappresentanza esterna conferitegli.

E che comunque il ricorrente, come si è visto, con le deduzioni del ricorso, non può in alcun modo dimostrare il contrario.

In conclusione, di sicuro non si può ritenere che il dirigente apicale di una grande società è uno pseudo dirigente solo perchè vi sono policies e/o procedure che disciplinano puntualmente il perimetro delle attività aziendali e i vari passaggi da seguire in merito.

Le esposte considerazioni risultano di carattere assorbente, perchè, se il ricorrente non era uno pseudo dirigente, e il licenziamento non può essere considerato ritorsivo o discriminatorio, in nessun modo potrebbero essere accolte le conclusioni del ricorso volte esclusivamente a conseguire la tutela reintegratoria (ricorso che, nonostante si fondi sulla legge italiana, non chiede di condannare la convenuta al pagamento di alcuno degli emolumenti che il nostro ordinamento prevede come normale tutela in caso di illegittimo licenziamento del dirigente, quali l'indennità di preavviso e l'indennità supplementare).

Il medesimo ricorso va quindi respinto.

Dovendosi ricordare, quanto alle allegazioni istruttorie delle parti che: "La regola, costituzionalizzata ed immanente nel processo, della sua ragionevole durata sconsiglia l'esercizio di attività istruttorie che nel quadro probatorio complessivo non risultino decisive" (cfr. Cass. n. 878 del 16/1/2013). Le spese seguono la soccombenza.

PQM

Definitivamente pronunciando: respinge il ricorso; condanna il ricorrente a rifondere alla società resistente le spese processuali, liquidate in euro 3500,00 per compensi, oltre spese generali (15%), IVA e CPA.

COORDINATORE Redazionale: Giulio SPINA

Comitato REDAZIONALE INTERNAZIONALE:

Giovanni Alessi, **New York City** (United States of America)
Daria Filippelli, **London** (United Kingdom)
Wylia Parente, **Amsterdam** (Nederland)

Comitato REDAZIONALE NAZIONALE:

Jacopo Maria Abruzzo (**Cosenza**), Danilo Aloe (**Cosenza**), Arcangelo Giuseppe Annunziata (**Bari**), Valentino Aventaggiato (**Lecce**), Paolo Baiocchetti (**L'Aquila**), Elena Bassoli (**Genova**), Eleonora Benin (**Bolzano**), Miriana Bosco (**Bari**), Massimo Brunialti (**Bari**), Elena Bruno (**Napoli**), Triestina Bruno (**Cosenza**), Emma Cappuccio (**Napoli**), Flavio Cassandro (**Roma**), Alessandra Carafa (**L'Aquila**), Silvia Cardarelli (**Avezzano**), Carmen Carlucci (**Taranto**), Laura Carosio (**Genova**), Giovanni M. Casamento (**Roma**), Gianluca Cascella (**Napoli**), Giovanni Cicchitelli (**Cosenza**), Giulia Civiero (**Treviso**), Francesca Colelli (**Roma**), Valeria Conti (**Bergamo**), Cristina Contuzzi (**Matera**), Raffaella Corona (**Roma**), Mariantonietta Crocitto (**Bari**), Paolo F. Cuzzola (**Reggio Calabria**), Giovanni D'Ambrosio (**Napoli**), Ines De Caria (**Vibo Valentia**), Shana Del Latte (**Bari**), Francesco De Leo (**Lecce**), Maria De Pasquale (**Catanzaro**), Anna Del Giudice (**Roma**), Fabrizio Giuseppe Del Rosso (**Bari**), Domenico De Rito (**Roma**), Giovanni De Sanctis (**L'Aquila**), Silvia Di Iorio (**Pescara**), Iliaria Di Punzio (**Viterbo**), Anna Di Stefano (**Reggio Calabria**), Pietro Elia (**Lecce**), Eremita Anna Rosa (**Lecce**), Chiara Fabiani (**Milano**), Addy Ferro (**Roma**), Bruno Fiammella (**Reggio Calabria**), Anna Fittante (**Roma**), Silvia Foiadelli (**Bergamo**), Michele Filippelli (**Cosenza**), Elisa Ghizzi (**Verona**), Tiziana Giudice (**Catania**), Valentina Guzzabocca (**Monza**), Maria Elena Iafolla (**Genova**), Daphne Iannelli (**Vibo Valentia**), Daniele Imbò (**Lecce**), Francesca Imposimato (**Bologna**), Corinne Isoni (**Olbia**), Domenica Leone (**Taranto**), Giuseppe Lisella (**Benevento**), Francesca Locatelli (**Bergamo**), Gianluca Ludovici (**Rieti**), Salvatore Magra (**Catania**), Chiara Medinelli (**Genova**), Paolo M. Storani (**Macerata**), Maximilian Mairov (**Milano**), Damiano Marinelli (**Perugia**), Giuseppe Marino (**Milano**), Rossella Marzullo (**Cosenza**), Stefano Mazzotta (**Roma**), Marco Mecacci (**Firenze**), Alessandra Mei (**Roma**), Giuseppe Donato Nuzzo (**Lecce**), Emanuela Palamà (**Lecce**), Andrea Panzera (**Lecce**), Michele Papalia (**Reggio Calabria**), Enrico Paratore (**Palmi**), Filippo Pistone (**Milano**), Giorgio G. Poli (**Bari**), Andrea Pontecorvo (**Roma**), Giovanni Porcelli (**Bologna**), Carmen Posillipo (**Caserta**), Manuela Rinaldi (**Avezzano**), Antonio Romano (**Matera**), Paolo Russo (**Firenze**), Elena Salemi (**Siracusa**), Diana Salonia (**Siracusa**), Rosangela Santosuosso (**Alessandria**), Jacopo Savi (**Milano**), Pierpaolo Schiattone (**Lecce**), Marco Scialdone (**Roma**), Camilla Serraiotto (**Trieste**), Valentina Siclari (**Reggio Calabria**), Annalisa Spedicato (**Lecce**), Rocchina Staiano (**Salerno**), Emanuele Taddeolini Marangoni (**Brescia**), Luca Tantalo (**Roma**), Marco Tavernese (**Roma**), Ida Tentorio (**Bergamo**), Fabrizio Testa (**Saluzzo**), Paola Todini (**Roma**), Fabrizio Tommasi (**Lecce**), Mauro Tosoni (**Lecco**), Salvatore Trigilia (**Roma**), Annunziata Maria Tropeano (**Vibo Valentia**), Elisabetta Vitone (**Campobasso**), Nicolò Vittoria (**Milano**), Luisa Maria Vivacqua (**Milano**), Alessandro Volpe (**Roma**), Luca Volpe (**Roma**), Giulio Zanardi (**Pavia**).

SEGRETERIA del Comitato Scientifico: Valeria VASAPOLLO



Distribuzione commerciale: **Edizioni DuePuntoZero**

